

Decreto 553/2018

Homológase Acta Acuerdo.

Ciudad de Buenos Aires, 14/06/2018

VISTO el Expediente N° EX-2018-15771841-APN -DGRGAD#MT, la Ley N° 11.672, Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014), la Ley N° 18.753, la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo de la Administración Pública Nacional N° 24.185, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, el Decreto N° 447 del 17 de marzo de 1993, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006, el Acta Acuerdo del 29 de diciembre de 2017 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados se rigen por la Ley N° 24.185 que instituye al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL como su Autoridad Administrativa de Aplicación.

Que en cumplimiento del mecanismo establecido en el mencionado cuerpo normativo se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, aprobado por Decreto N° 214/06 y modificatorios, conforme surge del Acta Acuerdo del 29 de diciembre de 2017.

Que en tal aspecto, las partes en el marco previsto en el artículo de la 6° Ley N° 24.185, reglamentado por el artículo 5° del Decreto N° 447/93, aprueban la Escala salarial para el personal de EDUC.AR S.E. correspondiente a la Rama Educativa, detallada en el Anexo I del Acta Acuerdo del 29 de diciembre de 2017 y será de aplicación al mes siguiente de la homologación.

Que, asimismo, definen los conceptos de pagos por Asignación por Categoría, por Responsabilidad Jerárquica, por Ejercicio Funcional y Grado, cuya cantidad de Unidades Retributivas (UR) se detallan en el Anexo I de la citada Acta.

Que en el orden indicado y sobre el control de legalidad, cabe puntualizar que la Autoridad Administrativa de Aplicación tomó la intervención prevista en los artículos 4°, 6°, 7°, 10 y concordantes de la Ley N° 24.185, su Decreto Reglamentario N° 447/93 y normas complementarias.

Que en ese sentido, procede indicar que el acuerdo analizado satisface los recaudos normados en el artículo 11 de la referida Ley.

Que constan las intervenciones de la Subsecretaría de Presupuesto del MINISTERIO DE HACIENDA y la Subsecretaría de Evaluación del Presupuesto Nacional de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS quienes, en orden a lo prescripto por el artículo 79, segundo párrafo del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, evaluaron su implementación como factible.

Que la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público, emitió el correspondiente dictamen en fecha 23 de febrero de 2018, sin formular objeción alguna.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL tomó la intervención que le compete.

Que el presente se dicta en ejercicio de las atribuciones emergentes del artículo 99, inciso 1 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL y del artículo 14 de la Ley N° 24.185.

Por ello

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- Homológase el Acta Acuerdo del 29 de diciembre de 2017 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, aprobado por Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006 y modificatorios que, como Anexo (IF-2018-25569379-SCA#MT), forma parte integrante del presente decreto.

ARTÍCULO 2°.- Facúltase a la COMISIÓN TÉCNICA ASESORA DE POLÍTICA SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO para dictar las normas aclaratorias y complementarias que diera lugar la aplicación del presente decreto.

ARTÍCULO 3°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

MACRI - Marcos Peña - Alberto J. Triaca



En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 29 días del mes de diciembre de 2017, siendo las 11:00 horas, en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ante mi, Dr. Mauricio J. RIAFRECHA VILLAFañE en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional -Decreto N° 214/06 y modificatorios, conforme Resolución MTEySS N° 1275 del 26 de noviembre de 2013, asistido por la Lic. Mariela LIUNI y el Cdor. Sergio PAZ, COMPARECEN: por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, el Señor SUBSECRETARIO DE EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA E INVERSIÓN PÚBLICA, Lic. Maximiliano CASTILLO CARILLO, y el Lic. Marcelo ROMANO; por el MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, el Señor SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES Y FORTALECIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL, Dr. Carlos Alberto LELIO, y el Señor SECRETARIO DE EMPLEO PÚBLICO Ing. Pablo Martín LEGORBURU, acompañados por el Contador Gonzalo DIAZ y la Ora M. Amalia DUARTE DE BORTMAN; por el MINISTERIO DE HACIENDA, el Señor SUBSECRETARIO DE PRESUPUESTO de la SECRETARIA DE HACIENDA, Lic. Alejandro GALLEGO y el Dr. Jorge CARUSO, todos ellos por parte del Estado Empleador, y por la Parte Gremial, los Sres. Diego GUTIERREZ, y Claudia Beatriz LECHARTIER representación de la UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (UPCN), acompañados por el Sr. Hugo Julio SPAIRANI, en su calidad de asesor; y el Señor Flavio VERGARA, con el asesoramiento del Dr. Rodrigo EXPOSITO en representación de la ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE).-----

Declarado abierto el acto por los funcionarios actuantes se cede la palabra al Estado Empleador quien **MANIFIESTA:** Que propone a la parte trabajadora lo siguiente:

PRIMERA: Aprobar la Escala salarial para el personal de EDUCAR SE correspondiente a la Rama Educativa, detallado en el Anexo 1, que será de aplicación al mes siguiente de la homologación.

SEGUNDA: Aprobar los conceptos que se definen a continuación, cuya cantidad de Unidades Retributivas (UR) se detallan en el Anexo 1:

ASIGNACIÓN POR CATEGORÍA

Se aplicará al agente por revestir en una determinada categoría dentro del Nivel Escalafonario correspondiente de acuerdo al tipo de función o puesto de trabajo, responsabilidad, desempeño laboral exigido y las competencias laborales necesarias de acuerdo a la complejidad de la función para el que fuera seleccionado.

RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA

Responde al compromiso que se asume en el desempeño de un cargo jerárquico, el cual goza de libertad para realizar acciones específicas con la obligación de buscar soluciones y mejoras continuas a los procesos y al desarrollo de personas que se desempeñan bajo su función, con el objeto de optimizar los servicios públicos que brinda a la sociedad donde ejerce su influencia.

Implica desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de muy considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto.

Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias y laborales debidamente acreditadas tanto en las materias profesionales de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y políticas o planes complejos.

Percibirán la contraprestación correspondiente al ejercicio de Responsabilidad Jerárquica los puestos de trabajo que comportan la titularidad de una Unidad Organizativa de nivel de Dirección, o Gerencial aprobada en la respectiva estructura organizativa, a partir del día de la toma de posesión de la función jerárquica respectiva previa asignación formal de la misma, la cual podrá

ser efectiva hasta tanto se defina en la correspondiente reglamentación, en el lapso de 180 días. El agente podrá ostentar la Responsabilidad Ejecutiva por un lapso de 4 años, o un plazo menor por ser revocada tal función, mediante acto expreso del titular del organismo.

EJERCICIO FUNCIONAL

El ejercicio funcional se asigna a los agentes por la realización de tareas profesionales, en un puesto de trabajo no jerárquico, siempre que se cumplan los requerimientos determinados por el perfil de dicho cargo, descripto en el Anexo 11, e implica la realización de actividades en por las que el agente es responsable de un resultado concreto vinculado a los requerimientos imprescindibles para desempeñarse en la categoría profesional para la cual fue seleccionado.

Tal suplemento podrá ser asignado a quienes revistan en los niveles de Coordinación, Responsable, Especialistas Técnicos, Analistas, y Administrativos-Operarios de acuerdo a las funciones y al nivel de responsabilidad.

Este suplemento es incompatible con el suplemento de Responsabilidad Jerárquica.

GRADO

Se entiende por grado a las diferencias funcionales en las cuales se divide un Nivel de modo de facilitar el encasillamiento de cada agente y el progreso en la carrera en sentido horizontal, haciendo más precisa su ubicación y reconocimiento dentro del escalafón en la medida que responda a los requerimientos del correspondiente cargo.

Serán acreedores los agentes que, de acuerdo al Desarrollo de Carrera en el Nivel Escalafonario y Categoría en la que revista, cumplan con las competencias laborales y requisitos de evaluación y capacitación correspondientes.

TERCERA: Los trabajadores que al momento de la firma de este acuerdo, se desempeñen ejerciendo cargo de conducción equivalente a los niveles en los que se aplique suplemento "Responsabilidad Jerárquica", no les resultará de aplicación el último párrafo de la cláusula sexta del presente acuerdo, con respecto a ese concepto.

CUARTA: Aprobar, en reconocimiento por el desarrollo académico de los agentes, el concepto de pago por Formación Profesional conforme al siguiente detalle en Unidades Retributivas (UR):

FORMACION	UR
Universitario	139
Terciario	98
Técnico	84

QUINTA: Aprobar los perfiles de los niveles y la metodología para determinar las categorías escalafonarias, según se detalla en el [Anexo II](#)

SEXTA: Se establecen los siguientes criterios de reencasillamiento para el personal de la planta permanente de la rama educativa:

Respecto de los reencasillamientos, se regirán por reencasillamientos Lineales los correspondientes a las categorías FJ1 (GG), y AN2 a AD4. El resto de las categorías, serán Funcionales. Dentro de los 60 días de la fecha, el Estado empleador establecerá las normas complementarias que resulten necesarias a tal efecto, con la correspondiente vista al sector gremial.

CATEGORIA ACTUAL	CRITERIO REENCASILLAMIENTO	CATEGORIA NUEVA
FJ1	LINEAL	GG
FJ2	FUNCIONAL	D1
FJ3	FUNCIONAL	D2
FJ4	FUNCIONAL	D3
A	FUNCIONA	G1
A	FUNCIONA	G2
A	FUNCIONAL	G3
A	FUNCIONAL	C1
A	FUNCIONAL	C2
A	FUNCIONAL	R1
A	FUNCIONAL	R2
A	FUNCIONAL	R3
A	FUNCIONAL	TE1
A	FUNCIONAL	TE2
A	FUNCIONAL	TE3
B	FUNCIONAL	AN1
B	LINEAL	AN2
e	LINEAL	AN3
D	LINEAL	AD1
E	LINEAL	AD2
F	LINEAL	AD3
G	LINEAL	AD3
G	LINEAL	AD4

Sólo a los efectos de la determinación del grado que le corresponde al agente por efecto del reencasillamiento a la nueva Escala Salarial, se deberá tener en cuenta la siguiente relación: 1 grado por cada 36 meses de antigüedad en EDUC.AR S.E.

En los casos que corresponda resultará de aplicación el suplemento por cambio de situación escalafonaria establecido por el Decreto 5592/68, a partir de la fecha de la entrada en vigencia del presente acuerdo.

SEPTIMA: A partir de la homologación de esta acta el actual código 1006¹ queda incorporado en la asignación de la categoría de cada agente desde el momento de la vigencia de la nueva Escala Salarial, eliminándose el código citado del recibo de haberes.

OCTAVA: El desarrollo de carrera de cada agente como asimismo, la correspondiente promoción entre niveles y grados será acordado por las partes dentro de los 180 días siguientes de firmada la presente acta.

Cedida la palabra a la representación sindical U.P.C.N., **MANIFIESTA:** Que acepta de manera integral la propuesta del Estado Empleador.-----

Cedida la palabra a la representación sindical ATE, **MANIFIESTA:** Que rechazamos la propuesta acercada por el Estado empleador y solicitamos manifestarnos en acta complementaria. -----

En este estado, la Autoridad de Aplicación hace saber a las partes que conforme lo manifestado precedentemente por la representación sindical y atento a que la mayoría se pronunció en favor de la aprobación de la propuesta del Estado Empleador, conforme el artículo 4° de la Ley N° 24.185 y su Decreto reglamentario N° 447/93 así como la Resolución del SsRL N° 42/98, se tiene por aprobada. -----

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto realizado en los términos de la Ley N° 24.185, previa lectura y ratificación del mismo ante los funcionarios actuantes que así lo CERTIFICAN.-----



ANEXO I

ESCALA SALARIAL EN UNIDADES RETRIBUTIVAS (UR)

Categ.	Sueldo			Adicional Grado					
	Asignación de la Categoría	Resp. Jerárquica	Ejercicio Funcional	1	2	3	4	5	6
GG	3712,50	3037,50		-	-	-	-	-	-
Di	3416,88	2795,63		-	-	-	-	-	-
D2	3224,17	2637,96		-	-	-	-	-	-
D3	3025	2475		-	-	-	-	-	-
G1	2744,50	2245,50		210,00	469,70	707,88	918,28	1095,01	1324,76
G2	2520,87	2062,53		204,00	456,28	687,66	892,04	1063,72	1286,91
G3	2348,50	1921,50		198,00	442,86	667,43	865,80	1032,44	1249,06
C1	1998,60		1635,22	186,00	416,02	626,98	813,33	969,86	1173,36
C2	1770,84		1448,87	180,00	402,60	606,76	787,09	938,58	1135,51
R1	1622,50		1327,50	172,80	386,50	582,49	755,61	901,03	1090,09
R2	1453,24		1189,02	154,34	345,20	520,24	674,87	804,76	973,61
R3	1280,00		1051,00	137,00	306,88	463,39	602,41	716,86	867,40
TE1	1523,50		1246,50	162,00	362,34	546,08	708,38	844,72	1021,96
TE2	1358,50		1111,50	144,00	322,08	485,40	629,68	750,86	908,41
TE3	1206,24		986,92	127,39	284,93	429,41	557,04	664,25	803,62
AN1	1028,50		841,50	108,00	241,56	364,05	472,26	563,15	681,30
AN2	954,40		780,87	99,92	223,48	336,80	436,91	520,99	630,31
AN3	897,00		733,91	93,65	209,47	315,70	409,52	488,34	590,80
AD1	776,04		634,94	80,46	179,96	271,22	351,83	419,54	507,56
AD2	663,18		542,61	68,15	152,42	229,72	297,99	355,34	429,90
AD3	562,74		460,42	57,19	127,91	192,78	250,07	298,20	360,77
AD4	447,70		366,30	45,50	56,27	84,80	110,00	131,17	158,70

ANEXO II

PERFILES DE LOS NIVELES Y DETERMINACIÓN DE LAS CATEGORIAS ESCALAFONARIAS

NIVEL GERENCIA GENERAL:

Con dependencia directa del Directorio de la empresa, el principal objetivo del cargo es definir estrategias y planes para llevar a cabo el objeto social a través de los proyectos y programas que aseguren el cumplimiento de la misión y visión de modo eficaz y eficiente, velando por la salud económica, financiera y legal de la sociedad y lleva adelante los negocios ordinarios de la Sociedad.

Lidera equipos diversos. Toma decisiones de alto impacto, que tienen máxima repercusión en los resultados y afectan a toda la organización

En todos los ámbitos que hacen a la organización, la representa y mantiene relaciones fluidas con organismos externos,

NIVEL D/RECCION: (D1 A D3)

La posición reporta directamente a la Gerencia General, tiene un área a cargo. Dentro del ámbito de la misma debe planear, dirigir, coordinar y controlar la gestión de los objetivos planteados por la Gerencia General de la SE, cuidando aspectos presupuestarios, articulando con otras áreas y funciones tanto al interior como al exterior de la organización, en pos de alcanzar los resultados.

Sus decisiones tienen un impacto tanto en el interior como en el exterior de la organización, por lo cual requiere definir alternativas complejas, que involucran a distintos actores y áreas y evaluando impacto a corto, mediano y largo plazo considerando más de un área.

Lidera equipos de trabajo coordinando tareas y acciones con otras áreas. Participa en el lineamiento estratégico de la organización y en la elaboración de planes a corto-mediano

NIVEL GERENCIAL (G1 A G3):

La posición reporta a una Dirección o en casos excepcionales directamente a la Gerencia General. Tiene un departamento a cargo de gran impacto al interior o exterior de la organización. Toma decisiones relacionadas a la función a cargo, lidera equipos de trabajo coordinando tareas y acciones con otras áreas. Participa en el diseño y elaboración de planes a corto-mediano y largo plazo. Comprende al personal designado para cumplir funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, y control en unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de gran complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo.

Posee responsabilidad por las acciones a su cargo, como así también sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa o grupo o equipo de trabajo a cargo, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos, profesionales o técnicos del campo de actuación, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación universitaria, experiencia laboral y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales y en materia de dirección de equipos de trabajo.

NIVEL COORDINADOR (C1 A C3):

La posición reporta a una Gerencia o en casos excepcionales directamente a una Dirección.

Tiene un departamento a cargo de impacto al Interior de la organización. Toma decisiones relacionadas a la función a cargo, lidera equipos de trabajo coordinando tareas y acciones con otras áreas. Participa en el diseño la elaboración de planes a corto y mediano plazo. Posee responsabilidad por las acciones a su cargo, como así también sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa y equipo de trabajo a cargo, con sujeción a políticas específicas y marcos *normativos*, con determinada autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación universitaria, experiencia laboral y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales y en materia de coordinación de personal.

NIVEL RESPONSABLE (R1 A R3):

La posición supervisa la ejecución de tareas especializadas dentro de un área de trabajo.

Tiene un área *y/o* equipo de trabajo a cargo con impacto al Interior de la organización. Toma decisiones relacionadas a la función a cargo, lidera equipos de trabajo coordinando tareas y acciones con otras áreas. Contribuye en et diseño a la elaboración de planes a corto y mediano plazo. Posee responsabilidad por las acciones a su cargo, como así también sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa y equipo de trabajo a cargo, con sujeción a políticas específicas y marcos *normativos*, con determinada autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación terciaria (3 años) relacionada a la función, experiencia laboral y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales y en materia de liderazgo de personal.

NIVEL ESPECIALISTA TECNICO (TE1 A TE3):

La posición requiere un grado de conocimiento técnico especializado alto, debiendo resolver problemas específicas de su área de Incumbencia para lo cual requiere amplia experiencia y habilidades profesionales. Toma decisiones relacionadas a la función a cargo, liderando el desarrollo de tareas que requieran un alto grado de especialización. Comprende al personal designado para cumplir funciones de asesoramiento, organización, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, accesoria o gestión de planes, programas *y/o* proyectos de relevancia y complejidad. Contribuye en el diseño la elaboración de planes a corto y mediano plazo. Posee responsabilidad por las acciones a su cargo, como así también sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad, con sujeción a políticas específicas y marcos *normativos*, con determinada autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades Implicadas se requiere especialización en la función, experiencia y competencias laborales acreditadas en las materias profesionales o técnicas de referencia.

NIVEL ANALISTA (AN1 A AN3):

Comprende al personal designado para realizar funciones profesionales o funciones y servicios que comportan el análisis de información, la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas específicas. Suponen responsabilidad por el cumplimiento o materialización de las metas y los resultados encomendados con sujeción a normas y procedimientos jurídicos, profesionales o técnicos específicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel terciario, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. Excepcionalmente podrá habilitarse para puestos que admitan exigencia de título secundario completo y no menos de 5 años de experiencia laboral atinente a la posición debidamente acreditadas.

NIVEL ADMINISTRATIVO - OPERARIOS (AD1 A AD3):

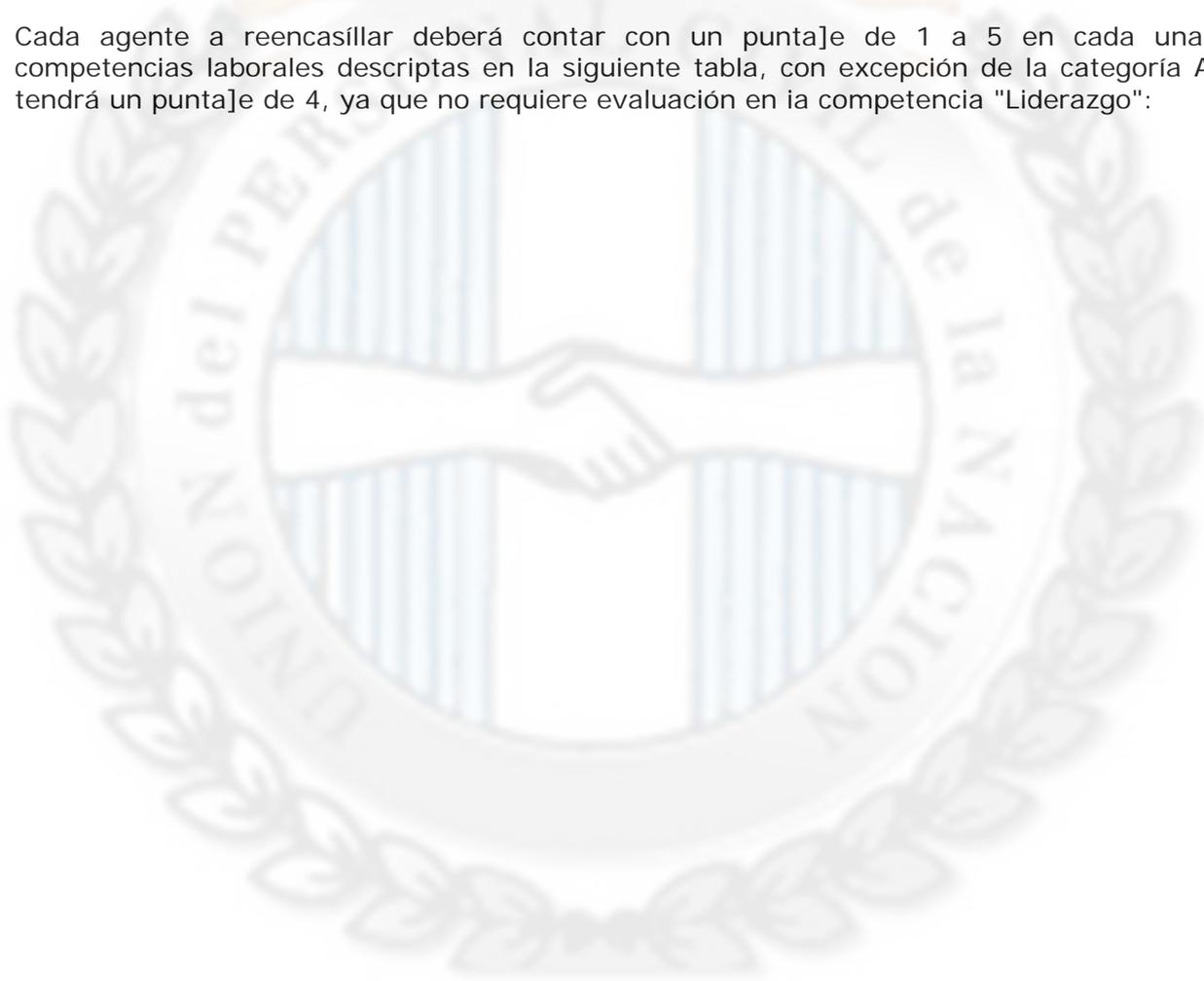
Comprende al personal designado para cumplir con funciones de media o baja complejidad y/o diversidad que comportan la administración de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igualo superior nivel. Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas así como por el cumplimiento adecuado de las tareas individuales o grupales sujeto a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño. Por la índole de las responsabilidades Implicadas se requiere nivel no inferior al ciclo de educación obligatoria, acreditar conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada.

METODOLOGIA PARA ESTABLECER LAS CATEGORÍAS POR NIVEL

La siguiente metodología de puntales, permitirá determinar la categoría escalafonaria que le corresponde a cada Nivel para su correcto reencasillamiento.

TABLA DE PUNTAJES SEGÚN LAS COMPETENCIAS LABORALES REQUERIDAS

Cada agente a reencasillar deberá contar con un puntaje de 1 a 5 en cada una de las competencias laborales descritas en la siguiente tabla, con excepción de la categoría AD4 que tendrá un puntaje de 4, ya que no requiere evaluación en la competencia "Liderazgo":



Puntos	Impacto / Responsabilidad (I/R)	complejidad de las tareas ejecutadas (CTE)	Liderazgo (L)	Relaciones externas (RE) y/o relaciones internas	Toma de decisiones / resolución de problemas (TM/RP)
5	Máxima repercusión en los resultados. Efectos en toda la organización / repercusión económica y legal / Impacto externo. Responsable por resultados económicos, operativos, y/o políticos de la organización. Responde legalmente por las decisiones y acciones propias de su equipo. Responsable por la toma de acciones correctivas en caso de detectarse errores.	La ejecución requiere el despliegue de múltiples habilidades y conocimientos, la secuencias de las tareas no están predefinidas, requiere análisis, definir alternativas complejas, que involucran a distintos actores y áreas, y evaluar impacto a corto, mediano y largo plazo considerando más de un área.	Lidera equipos complejos, interdisciplinarios transversalmente en la organización	En todos los ámbitos que hacen a la organización la representa y mantiene relaciones fluidas con organismos externos, reporta información, genera, fortalece y sostiene vínculos para el crecimiento de la organización. Responde a requerimientos del medio externo, y mantiene relación con todas las áreas y funciones de la organización, brindando dirección y solicitando reporte, influyendo en otras	Identifica problemas complejos, y toma decisiones de impacto a corto, mediano y largo plazo que afectan los resultados y estrategias de toda organización.
4	Repercusión directa en los resultados de más de un área funcional / impacto externo. Responsable por resultados económicos, operativos, y/o políticos de su área. Puede responder legalmente por las decisiones / acciones propias de su equipo de trabajo. Responsable por la identificación y alerta de situaciones / acciones que pueden devenir en errores o incumplimiento de metas / procesos	La ejecución requiere el despliegue de múltiples habilidades y conocimientos, la secuencias de las tareas no están predefinidas, requiere análisis, definir alternativas complejas, evaluar impacto a corto, mediano y largo plazo dentro de su área o a corto y mediano plazo en más de un área	Lidera equipos multifuncionales (operaciones / comercial / soporte / influencia para la formación de equipos	Relacionado al proyecto / área que lidera mantiene relaciones con organismos externos, reporta información, genera, fortalece y sostiene vínculos para el crecimiento de la organización. Responde a requerimientos del medio externo asociados a su área de incumbencia. Mantiene relación con otras áreas y funciones de la organización, solicitando o brindando soporte, influyendo en otras	Identifica problemas complejos, y toma decisiones de impacto a corto, mediano y largo plazo que afectan los resultados de la organización. Brinda asesoramiento para la definición estratégica y tiene autonomía para decisiones tácticas
3	Puestos de coordinación / estudio o gestión. Responsable por los resultados operativos de su sub-área: puede tener responsabilidad legal por sus acciones y las de otras personas bajo su supervisión. Responsable por la identificación y alerta en caso de detectar errores de terceros	Realiza tareas que requieren manejo de variables complejas, análisis de información. Lleva a cabo acciones simultáneas dentro de la misma tarea, requiere dividir la atención en procesos diferentes alternativamente teniendo en cuenta impacto en el corto, mediano y largo plazo dentro de su área	Lidera equipos dentro de un área funcional (comercial / soporte / operaciones)	Tiene contacto con personas / organismos exteriores, puede negociar situaciones particulares en función de objetivos predefinidos y/o mantiene vínculo con algunas áreas de la organización transversalmente solicitando o brindando	Identifica problemas propios del área, propone soluciones y toma decisiones que afectan el corto-mediano plazo (táctico) o largo plazo relacionadas a su área de especialización
2	Puestos sometidos a control bajo o ejecución sin normas. Posibilidad parcial de mitigar consecuencias de los errores. Responsable por sus acciones y por la identificación y alerta en caso de detectar errores que de terceros que puedan afectar su tarea o resultados	Ejecuta pasos, no todos redundantes, teniendo en cuenta diversos aspectos. Requiere procesamiento de información: analizar e integrar informaciones y considerar impacto a corto dentro de su área	Colabora / asiste a sus pares, lidera la ejecución de alguna tarea o proceso	Tiene contacto con personas / organismos exteriores asociado a la obtención de información, o seguimiento de tareas / procesos definidos por un superior. Al interior de la organización su interacción tiene un impacto en tareas operativas y/o con su área brindando soporte o	Identifica problemas y toma decisiones de corto plazo asociadas a la tarea (en ocasiones validando su decisión con su superior)
1	Repercusión en los resultados propios de su tarea / acciones, las cuales realiza en conformidad con normas establecidas organizacionalmente,	La ejecución de la tarea está definida, es decir sus pasos están estandarizados y descritos y/o se puede predecir la acción. La consideración de	Participa de las actividades del equipo	No tiene necesidad de generar vínculos ni relaciones empós de la organización con el exterior y/o posee un único cliente	Decisiones revisadas por un superior, vinculadas a la ejecución de tareas específicas de tareas específicas del área

TABLA DE CATEGORÍAS Y PUNTAJES POR NIVEL

La suma resultante de aplicar la tabla anterior ubicará al agente en la Categoría que le corresponde a su Nivel Escalafonario de acuerdo al siguiente detalle:

Categoría	PUNTOS	Descripción general de la categoría
GG	25	Con dependencia del Directorio de la empresa, el principal objetivo del cargo es definir estrategias y planes para llevar a cabo los proyectos y programas que aseguren el cumplimiento de la misión y visión de modo eficaz y eficiente. Toma decisiones de alto impacto, liderara equipos diversos.
D1	24	La posición reporta directamente a la Gerencia General, tiene un área a cargo, sus decisiones tienen un Impacto tanto en el Interior como en el exterior de la organización, lidera equipos de trabajo coordinando tareas y acciones con otras áreas. Participa en el lineamiento estratégico de la organización y en la elaboración de planes a corto-mediano y largo plazo.
D2	23	
D3	22	
G1	21	La posición reporta directamente a la Gerencia General y/o tiene un departamento a cargo de gran impacto al interior o exterior de la organización. Toma decisiones relacionadas a la función a cargo, lidera equipos de trabajo coordinando tareas y acciones con otras áreas. Participa en la elaboración de planes a corto-mediano y largo plazo.
G2	20	
G3	19	
C1	18	La posición ejecuta, controla y/o coordina la ejecución, asesoramiento, y/u organización unidades técnicas o tareas de cierta complejidad y con impacto medio hacia el Interior o exterior de la organización
C2	17	
R1	16	La posición coordina la ejecución, de tareas especializadas dentro de la organización
R2	15	
R3	14	
TE1	13	La posición requiere un grado de conocimiento técnico especializado alto, debiendo resolver problemas específicos de su área de incumbencia para lo cual requiere amplia experiencia y habilidades profesionales
TE2	12	
TE3	11	
AN1	10	Posiciones con funciones profesionales que requiere formación profesional y cierta experiencia
AN2	9	
AN3	8	
AD1	7	Posiciones con funciones administrativas que requieren poca o ninguna experiencia o conocimientos previos (el nivel 5-4 marca la diferencia de experiencia), las tareas realizadas están predeterminadas y son supervisadas por un superior. AD4 nivel de ingreso.
AD2	6	
AD3	5	
AD4	4	